

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DWIMITRA MULTIGUNA SEJAHTERA DI KABUPATEN KONAWE UTARA PROVINSI SULAWESI TENGGARA

HENDRIAWAN



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2014**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DWIMITRA MULTIGUNA SEJAHTERA DI KABUPATEN KONAWE UTARA PROVINSI SULAWESI TENGGARA

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**HENDRIAWAN
A21109016**



Kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2014**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DWIMITRA MULTIGUNA SEJAHTERA DI KABUPATEN KONawe UTARA PROVINSI SULAWESI TENGGARA

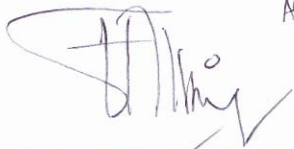
disusun dan diajukan oleh

HENDRIAWAN
A211 09 016

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 15 Januari 2014

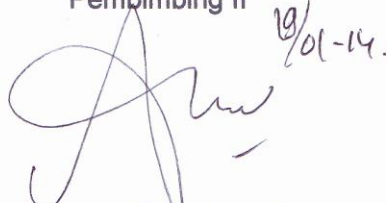
Pembimbing I



Dr. Fauziah Umar. SE, MS
NIP196107131987122001

Wujio
ACC
4/01-2014

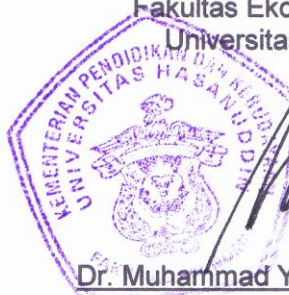
Pembimbing II



Hj. Andi Ratna Sari Dewi. SE, Msi
NIP 197209212006042001

19/01-14.

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., MT
NIP.196204301988101001

SKRIPSI



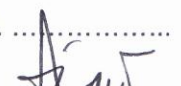


PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DWIMITRA MULTIGUNA SEJAHTERA DI KABUPATEN KONawe UTARA PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Disusun dan diajukan oleh

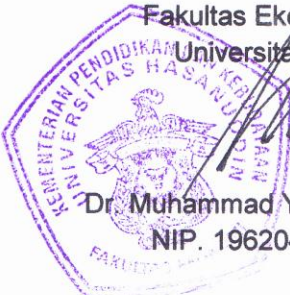
HENDRIAWAN
A211 09 016

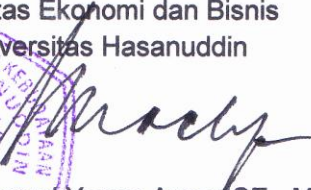
telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **26 Februari 2014** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

menyetujui,
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Fauziah Umar. SE, MS	Ketua	1. 
2.	Hj. Andi Ratna Sari Dewi. SE, M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Yansor Djaya. SE, MA	Anggota	3. 
4.	Dr. Wahda. SE, M.Pd, M.Si	Anggota	4. 
5.	Dra. Hj. Dian A.S Parawansa, M.Si., Ph.D	Anggota	5. 

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., MT.
NIP. 196204301988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Hendriawan
NIM : A 211 09 016
Jurusan/Program studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT Dwimitra Multiguna Sejahtera di
Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara”**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar,
Yang membuat pernyataan,



Hendriawan

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara**”

Skripsi ini dibuat sebagai akhir dari rangkaian pembelajaran sekaligus sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tuaku EDWAN dan MARTIANA yang telah banyak memberikan ketulusan doa, dorongan moril maupun materil yang tak akan pernah penulis mampu membalasnya
2. Saudaraku Hendrawan yang tak pernah lelah mendoakan dan memberi semangat penulis
3. Kakak saya tercinta Alm Ayu nirmalasari yang selalu memberikan semangat kepada penulis
4. Ibu Dr. Fauziah Umar, SE, MS dan Hj. Andi Ratna Sari Dewi, SE, Msi selaku dosen pembimbing 1 dan 2 penulis. Terima kasih atas segala saran dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini

5. Bapak Dr. Yansor Djaya. SE,MA, Ibu Dr. Wahda.SE, Mpd, Msi, Ibu Dra. Hj. Dian As Parawansa. MS. Ph.d selaku dosen penguji terima kasih atas segala saran dan masukannya
6. Pak Nur, Pak Haris, Pak Budi dan seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang selama ini telah banyak membantu penulis dalam urusan akademik
7. Kepada Pimpinan dan seluruh Staff serta karyawan pada PT DWIMITRA MULTIGUNA SEJAHTERA yang telah banyak membantu penulis dalam proses penelitian untuk mendapatkan data dan informasi yang actual serta relevan dengan judul yang di bahas
8. Teman-teman HPMKU-Makassar yang telah banyak memberikan doa dan semangat pada penulis
9. Kawan-kawan seperjuangan Herman, sarin, rusdi, cendol, fian,ibank.zulnisar,irma yang selalu bersama dalam suka maupun duka yang selalu senasib dan sepenanggungan memberikan saran dan masukan serta semangat kebersamaan
10. Ridwan. SE, Sutardia. SE, Ambo Aman SE terima kasih atas waktunya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada seluruh rekan mahasiswa manajemen 09 Fakultas Ekono dan Bisnis Universitas Hasanuddin terima kasih atas kebersamaannya
12. Teman-teman KKN GEL. 85 kecamatan polewali kab.polman khususnya kel. Manding Fatur,Ardi,Wini,Rifa,lulu,ilmi,widia kalian luar biasanya kwkw
13. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesainya penyusunan skripsi ini

Penulis menyadari akan kekurangsempurnaan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak dapat menghasilkan karya yang lebih baik dan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Makassar, 15 Januari 2014

Penulis

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara

Hendriawan

Dr. Fauziah Umar. SE,MS

Hj. Andi Ratna Sari Dewi. SE,Msi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di peroleh bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi hal ini di buktikan dengan nilai standardized coefficient yang terbesar. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila gaya kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PENYATAAN ASLI	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
1.4.1 Kegunaan Teoritis	4
1.4.2 Kegunaan Praktis	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kepemimpinan	6
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	6
2.2 Gaya Kepemimpinan	7
2.2.1 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	7
2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	8

2.3	Budaya Organisasi	8
2.3.1	Pengertian Budaya Organisasi	8
2.3.2	Fungsi Budaya Organisasi	10
2.3.3	Tipe Budaya Organisasi	11
2.3.4	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	12
2.4	Kinerja Karyawan	13
2.4.1	Definisi Kinerja	13
2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.4.3	Aspek-Aspek Penilaian Kinerja	15
2.5	Penelitian Terdahulu	15
2.6	Kerangka Pemikiran	21
2.6.1	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja	21
2.6.2	Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kinerja	21
2.6.3	Paradigma Penelitian	22
2.7	Hipotesis	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		24
3.1	Rancangan Penelitian	24
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	24
3.3	Populasi dan Sampel	25
3.4	Jenis dan Sumber Data	26
3.4.1	Jenis Data	26
3.4.2	Sumber Data	27
3.5	Metode Pengumpulan Data	28
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	28
3.6.1	Variabel Penelitian	28
3.6.2	Definisi Operasional	29
3.7	Instrumen Penelitian	31
3.8	Uji Validitas Dan Reliabilitas	32
3.9	Teknik Analisis Data	32

3.9.1 Analisis Kualitatif Deskriptif	32
3.9.2 Analisis Kuantitatif	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1. Hasil Penelitian	36
4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
4.1.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	36
4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	37
4.1.1.3 Legalitas Lahan	38
4.1.1.4 Eksploitasi.....	39
4.1.1.5 Eksplorasi.....	40
4.1.2 Karakteristik Responden.....	40
4.1.2.1. Responden Menurut Jenis Kelamin	41
4.1.2.2. Responden Menurut Usia	41
4.1.2.3 Responden Menurut Status Perkawinan	42
4.1.3 Analisis Deskriptif Responden	43
4.1.3.1. Gaya Kepemimpinan (x1)	43
4.1.3.2 budaya organisasi (x2)	45
4.1.3.3 Kinerja Karyawan (Y)	47
4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	49
4.1.4.1 Uji Validitas	49
4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	50
4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda	50
4.1.5.1 Analisis Korelasi.....	52
4.1.5.2 Koefisien Determinasi.....	52
4.1.5.3 Uji T (Uji Parsial)	52
4.1.5.4 Uji F (Uji Simultan)	53
4.2 Pembahasan	54
4.2.1 pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	54
4.2.2 pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	55

4.2.3 pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya	
Organisasi terhadap kinerja karyawan	56
BAB V PENUTUP	57
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	19
3.1 Definisi Operasional Variable	31
4.1 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin	43
4.2 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia	44
4.3 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Status Perkawinan.....	44
4.4 Hasil Uji Validitas	45
4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	47
4.7 Distribusi Frekuensi Variable Budaya Organisasi (X2)	48
4.8 Distribusi Frekuensi Variable Kinerja Karyawan (Y)	50
4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Biodata	62
2. Kuisisioner	63
3. Tabulasi hasil data kuisisioner	67
4. Statistik Deskriptif.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gordon dalam Nawawi (2006:63). Dengan definisi tersebut dapat di katakana bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal

harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh Budaya organisasi. Dimana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan

tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing – masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera Di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera Di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di bangun suatu model yang bermamfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan,

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

3. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam kepemimpinan dan budaya organisasi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan atau *Leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu - ilmu sosial, sebab prinsip prinsip dan rumusan-rumusannya bermamfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu di pahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Arep & Tanjung (2002:235) menerangkan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu “

Robbins (2006:432) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Kartono (2005:153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan

Berdasarkan defenisi-defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115).

2.2.1 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

3. Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu

mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

2.2.2 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Gaya Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Abi Sujak, 2000: 56). Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Banyak penelitian tentang kepemimpinan telah menguji antara kepemimpinan dengan kinerja yaitu Helmer dan Surver (1988), Taylor (1978) dan Yukl (1994) mengatakan bahwa teori *part goal* tentang kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula

di rasakan mamfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan

Berikut ini di kemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli:

Ivancevich (2006:44) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola

Robbins (2002:247) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang di anut oleh anggota-anggota organisasi

Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi

Menurut Peter. F Drucker dalam Tika (2006:4) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya di lakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait

Berdasarkan definisi dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi. Hal ini meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang di anut oleh organisasi dan menjadi cirri khas dari organisasi tersebut.

2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Tika (2006:14) memilih beberapa fungsi yaitu

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain
2. Sebagai perekat bagi staf dalam suatu organisasi
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
4. Sebagai mekanisme control dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku staf
5. Sebagai integrator
6. Membentuk perilaku bagi para staf
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah masalah pokok organisasi
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan
9. Sebagai alat komunikasi
10. Sebagai penghambat berinovasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:83-86) yaitu :

1. Member anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk. Identitas organisasi menunjukkan cirri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda
2. Memasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaan bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama norma-norma dalam organisasi yang harus di ikuti dan tujuan bersama yang harus di capai

3. Meningkatkan stabilitas system social sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan di perkuat, konflik dan perubahan dapat di kelolah secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus di jalani mampu membuat lingkungan dan interaksi social berjalan dengan stabil dan tanpa gejala
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berfikir sehat dan masuk akal.

Menurut Robbins (2008:728-735) mengemukakan pandangannya tentang terciptanya dan kelangsungan suatu budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendirinya, kemudian nilai-nilai tersebut di pengaruhi secara kuat oleh criteria kriteria tertentu untuk di seleksi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi merupakan Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan organisasi maupun kelompok lain dan membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya

2.3.3 Tipe Budaya Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2003:86-87) mengemukakan tipe-tipe budaya organisasi antara lain :

- a. Keyakinan normatif, mencerminkan pemikiran dan keyakinan sebuah kelompok atau organisasi tertentu di harapkan menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan orang lain.
- b. Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya

dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.

2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan implementasi prinsip-prinsip manajemen, seperti *Planning, organizing, leading* dan *controlling* saja, tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan, yaitu budaya organisasi. Pegawai yang memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

Penelitian Kotter & Heskett (1992) terhadap berbagai jenis industri di Amerika menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja ekonomi perusahaan jangka panjang. Selain itu budaya juga berfungsi sebagai fasilitator tumbuhnya komitmen bersama sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan (Robbins, 2003)), (Robbins (2003) menyatakan bahwa pengaruh sosialisasi pada kinerja karyawan seharusnya tidak terlewatkan. Kinerja bergantung pada pengetahuan akan apa yang harus atau tidak harus ia kerjakan. Memahami cara yang benar untuk melakukan suatu pekerjaan menunjukkan sosialisasi yang benar, selain itu penilaian terhadap kinerja seorang karyawan mencakup pula seberapa cocoknya di dalam suatu organisasi.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:26)

Berikut Pandangan Kinerja menurut beberapa ahli :

- a. Menurut Robbins(2007:9) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya
- b. Menurut Melayu S. P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu
- c. Menurut Widodo(2005:78) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang di harapkan

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti hasil yang di capai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Scermerhorn, Hunt dan Osborn, (2000:256) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu atribut individu, kemampuan untuk bekerja dan dukungan operasional.

1. Atribut individu, dengan adanya berbagai atribut individu yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari karakteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain, karakteristik kompetensi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan dan karakteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut, sikap dan kepribadian.
2. Kemampuan untuk Bekerja, dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.
3. Dukungan Operasional, dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari

organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan. Misal kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Jadi kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja yang dicapai karyawan dipengaruhi tiga hal, dukungan serta kesempatan yang diberikan perusahaan adalah hak yang mutlak sedangkan kemampuan merupakan sesuatu yang ada didalam diri karyawan sendiri yang dapat dikembangkan

2.4.3 Aspek-Aspek Penilaian Kinerja

Menurut (Rivai, 2005:214) aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan tugas serta pengalaman dan pelatihan.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak di unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab karyawan

2.5 Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini:

1. Suharyanto (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh bahwa (1)Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan melalui uji *model summary* (R^2) sebesar memberi sumbangan 42,8 % dan dari uji Fhitung ditunjukkan dengan nilai 32,917 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat. (2)Secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dari thitung sebesar 3,664 dan ttabel 1,96 serta nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 yang diajukan ditolak H_a diterima dan memberi sumbangan sebesar 34,4 %. Dan (3)Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dari thitung sebesar 4,338 dan ttabel 1,96 serta nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 yang diajukan ditolak H_a diterima dan memberi sumbangan sebesar 40,7 %.

2. Teguh Rhiman Handoko (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pondok Serrata. Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuesioner dan telah di uji menggunakan analisis regresi linier berganda yang menghasilkan kepemimpinan (0.2010. budaya organisasi (+0.203), Budaya organisasi (+0.517) dan Disiplin Kerja (0.517). berdasarkan perhitungan tersebut, disimpulkan bahwa penelitian menunjukkan tingkat Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Serrata. Hasil penelitian memberikan saran

Dengan Budaya Organisasi yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan nilai perusahaan.

3. Maulvinizar (2011) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang kudu. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan metode sensus, dengan jumlah sampel 57 orang. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan metode literatur dan internet. Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda, dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel : budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (budaya organisasi dan kepemimpinan) dalam menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) sangat terbatas.
4. Rusdan Arif (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank mega cabang semarang. Penelitian ini menggunakan metoderegresi berganda.Sampel penelitian ini berjumlah 60 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel total atau sensus. Instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpul data. Pengujianvaliditas dan reliabilitas atas indikator-indikator dan konsep variabel tersebut menunjukkan

nilai validitas dan reliabilitas yang memenuhi syarat sebagai instrumen. Analisis dengan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel budaya organisasi dan kepemimpinan yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, hal ini dibuktikan dengan nilai standar dized coefficient yang terbesar. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut maka tinjauan penelitian terdahulu dapat dirangkum pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

NO	NAMA/TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Suharyanto (2011)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja	Berdasarkan uji analisis yg dilakukan ditemukan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2.	Teguh Rhiman Handoko (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Serrata	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja	berdasarkan penelitian menunjukkan tingkat Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada. Hasil penelitian memberikan saran Dengan Budaya Organisasi yang baik, akan meningkatkan kinerja karyawan

3	MAULVINIZA R (2011)	analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang kodus	kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan	Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel : budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4	RUSDAN ARIF (2010)	pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank mega cabang semarang	kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, hal ini dibuktikan dengan nilai standar dized coeficient yang terbesar.

Sumber : hasil Penelitian (2013)

2.6 Kerangka Pemikiran

2.6.1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Gaya kepemimpinan (leadership styles) merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Dari pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja maupun sebaliknya.

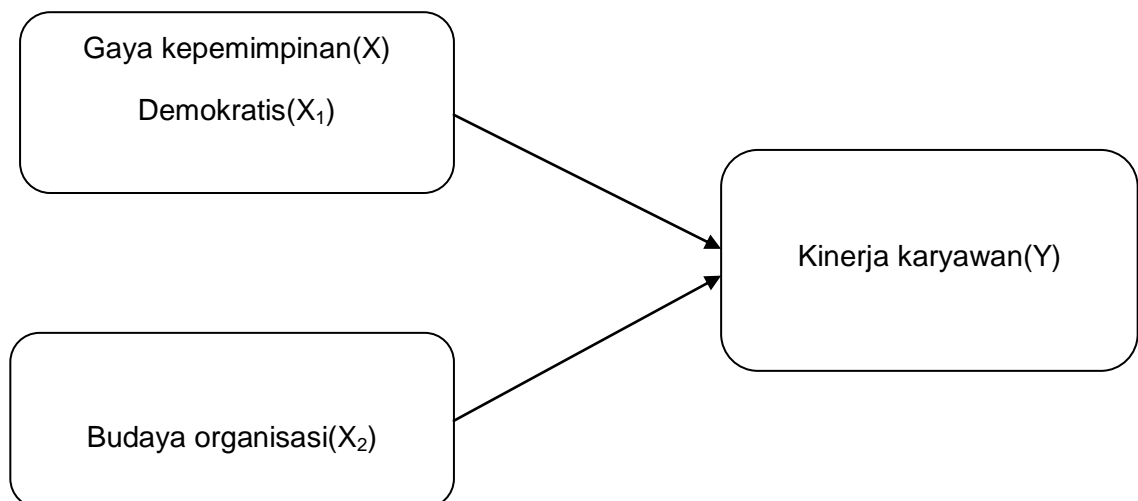
Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, hal tersebut berdampak pada kinerjanya. Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2.6.2 Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua pihak, agar dapat menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari

masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perusahaan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dukungan tinggi yang ditunjukkan oleh pemimpin perusahaan mampu memberikan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target.

2.6.3 Paradigma penelitian



2.7 Hipotesis

Jawaban sementara yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Di duga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Di duga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Di duga antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni *explanatory survey*. Metode *explanatory survey* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran kuisioner kepada responden serta pemahaman literatur. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method*.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Berdasarkan judul yang diangkat yaitu: “ pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara “. Maka penelitian dilaksanakan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara yang berlokasi di Desa belalo Kecamatan Lasolo Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Dilaksanakan dari bulan Oktober - Desember 2013.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2010:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh staff karyawan dari PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera yang berjumlah sekitar 120 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2010) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan pria maupun wanita, masa kerja minimal satu tahun.

Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut: (Umar, 2011)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas kesalahan yang diperbolehkan, sebanyak 10%

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{120}{2,2}$$

$$n = 54,5$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 54,5 yang dibulatkan menjadi 55 karyawan.

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah penentuan sampel secara acak (*Random Sampling*). Cara atau teknik tersebut dilakukan jika analisis penelitiannya cenderung deskriptif dan bersifat umum. Perbedaan karakter yang mungkin ada pada setiap unsur atau elemen populasi tidak merupakan hal yang penting bagi rencana analisisnya. Misalnya, dalam populasi ada wanita dan pria, atau ada yang kaya dan yang miskin, ada manajer dan bukan manajer, dan perbedaan-perbedaan lainnya. Selama perbedaan gender, status kemakmuran, dan kedudukan dalam organisasi, serta perbedaan-perbedaan lain tersebut bukan merupakan sesuatu hal yang penting dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hasil penelitian, maka peneliti dapat mengambil sampel secara acak sederhana. Dengan demikian setiap unsur populasi harus mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel (Hasan Mustafa, 2000)

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka – angka atau tidak dapat dihitung atau dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun lisan, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera ,sehubungan dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen perusahaan dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang Pelatihan dan manajemen kinerja karyawan.

3.5 Metode pengumpulan data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

1) Studi kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun thesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan cara *browsing* di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian.

2) Studi lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada masyarakat mengenai pelatihan terhadap kinerja. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner.

3.6 Variabel penelitian dan definisi operasional

3.6.1 Variabel penelitian

Variable yang di gunakan dalam penelitia terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dimana variabel bebas adalah gaya kepemimpinan demokratis, variabel bebas adalah budaya organisasi dan variabel terikat adalah kinerja karyawan

3.6.2 Definisi Operasional

Definisi variabel operasional dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan demokratis (x_1)

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

2. Budaya organisasi (X_2)

Budaya Organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan demokratis (x_1)	Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan	1. Pemimpin senang menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahan 2. Pemimpin memberi	Likert

	mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.	kebebasan kepada bawahan untuk melakukan kebaikan apabila bawahan melakukan kesalahan 3. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih	
Budaya organisasi (x_2)	Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi	1. Percaya pada rekan kerja 2. Integrasi 3. Jarak dari manajemen 4. Adaptasi	Likert
Kinerja karyawan (y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. jangka waktu output 4. Kerjasama	Likert

3.7 Instrumen Penelitian

Berdasarkan dari definisi operasional variabel di atas, penulis lalu mengembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan kuisisioner.

Menurut Sugiyono (2012:132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner pelatihan dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132). Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| 1. Jawaban Sangat Setuju | diberi bobot 5 |
| 2. Jawaban Setuju | diberi bobot 4 |
| 3. Jawaban Ragu-ragu | diberi bobot 3 |
| 4. Jawaban Tidak Setuju | diberi bobot 2 |
| 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi bobot 1 |

3.8 Uji Validitas dan Realibilitas

Instrumen penelitian atau kuisisioner yang baik harusnya memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian yakni kuisisioner.

1. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.
2. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

3.9 Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

3.9.1 Analisis Kualitatif Deskriptif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

3.9.2 Analisis Kuantitatif

- 1) Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut (Sugiyono, 2012 : 277) :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (2)$$

Dimana :

- Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini kinerja karyawan
- a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.
- X₁ = Variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Variabel Independen, yaitu Budaya Organisasi
- e = Standar Error

2) Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model regresi linier sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1

(satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel terikat.

3) Pengujian Hipotesa

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, H_a diterima dan H_0 ditolak.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat.

terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

- Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
- Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Untuk mendapatkan hasil dari metode perhitungan analisis ini maka digunakan bantuan komputer dengan program “SPSS For Windows Release 21.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan, pertambangan adalah salah satu bidang usaha yang selalu menyertai kehidupan manusia dan selalu di butuhkan semua manusia yang ada. Terbukti PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera sejak didirikan hingga saat ini insya allah semakin maju dan dapat berkembang dengan pesat, pelayanan yang baik di mitra bisnis menjadi kualitas dan ketersediaan yang kontinyu serta tepat waktu menjadikan perusahaan kami bisa eksis.

Sebagai salah satu Negara di dunia yang memiliki sumber daya alam paling berlimpah. Indonesia di kenal karena merupakan pemain utama dalam pertambangan. Salah satunya adalah Nikel, dimana Indonesia menempati posisi kelima sebagai produsen terbesar di dunia.

Sebagian besar potensi biji nikel berada di wilayah sebelah timur Indonesia salah satunya adalah Provinsi Sulawesi Tenggara khususnya Kabupaten Konawe Utara (pemekaran Kabupaten Konawe) yang memiliki luas wilayah penambangan nikel sekitar 38.073,19 Ha (dinas pertambangan Sulawesi Tenggara 2009).

Seiring dengan semangat otonomi daerah dan guna meningkatkan pendapatan daerah sebagaimana di amanatkan dalam pasal 33 Undang-

Undang Dasar (UUD) 1945, bahwa bumi air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya di kuasia oleh Negara dan di pergunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat. Maka amanat UUD 1945 tersebut menjadi landasan pemerintah setempat untuk menggandeng PT Dwimitra Multiguna Sejahtera sebagai mitra pemerintah Kabupaten Konawe Utara dalam mengekploitasi dan mengexplotasi potensi nikel ore yang ada secara optimal di blok Asera , wilayah seluas total 721 Ha , di Kecamatan Lasolo , Desa Belalo.

4.1.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera berkantor pusat di gedung mayapada tower lantai 11 jalan jendral sudirman Kav 28 kelurahan karet kecamatan setia budi Jakarta selatan dan kantor cabang jalan jendral ahmad yani (by pass) no.8, RT. 009 RW. 007, kelurahan utang kayu selatan kecamatan matraman Jakarta timur sedangkan cabang kendari-sulawesi tenggara dan kantor site berada di poros Kendari Asera Km 93, Kecamatan Lasolo Kabupaten Konawe Utara Sulawesi Tenggara.

Visi :

PT. Dwimitra Multiguna sejahtera menjadi perusahaan pertambangan berkelas di dunia yang berstandard international.

Misi :

- Menghasilkan produk nikel ore yang memenuhi standar international
- Menerapkan system penambangan yang ramah lingkungan
- Menciptakan prosedur keselamatan kerja yang aman

- Meningkatkan nilai kehidupan masyarakat sekitar
- Menjadi mitra pembangunan daerah

4.1.1.3. Legalitas Lahan

PT. dwimitra multiguna sejahtera mendapat izin dari pemerintah Kabupaten Konawe Utara dan di dukung oleh Pemerintah Sulawesi Tenggara serta dinas terkait yang tertuang dalam keputusan bupati Konawe Utara nomor 360 tahun 2008, 391 tahun 2009, 596 tahun 2010 dan 552.3/782/2010. Pertimbangan teknis dinas kehutanan Konawe Utara nomor 552.12/06A. izin dari dinas pertambangan dan energi nomor 541/023/mgs/2010 serta dinas perhubungan , komunikasi dan informatika nomor 552.3/149 untuk melakukan penyelidikan umum eksploitasi dan eksplorasi bahan nikel dan mineral ikutannya.

Daerah yang akan di eksploitasi meliputi:

1. Wilayah yang terletak di Kecamatan lasolo, Kabupaten Konawe Utara, Provinsi Sulawesi Tenggara, kode wilayah KW 08 MEP 004 seluas 591 Ha.
2. Wilayah yang terletak di Kecamatan Lasolo Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara kode wilayah KW 10 JL OP 003, seluas 130 Ha.

4.1.1.4. Eksploitasi

Untuk melakukan kegiatan eksploitasi PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera telah menggunakan tenaga teknis yang berpengalaman dan professional dari berbagai disiplin ilmu antara lain Geologi, Pertambangan, Kimia, dan sipil tenaga tersebut berasal dari berbagai alimni Universitas ternama di Indonesia seperti Institute Teknologi Bandung (ITB), Universitas Gajah Mada (UGM), Universitas Padjajaran Bandung (IPB), dan Universitas Hasanuddin (UNHAS), serta Universitas Veteran Republik Indonesia (UVRI) untuk menjamin hasil eksplorasi yang lebih akurat.

Sedangkan tata cara pengelolaan dan pemantauan tetap mengacu pendugaan dampak yang terjadi sehingga dampak negative dapat di tekan seminimal mungkin dan dampak positive dapat di kembangkan semaksimal mungkin.

Dalam upaya pengelolaan lingkungan (UKL) dan upaya pemantauan lingkungan (UPL) tersebut PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera bekerja sama dengan Universitas Sulawesi Tenggara, hal ini sebagai bukti dari komitmen PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera untuk menjadi perusahaan pertambangan nikel ore yang mampu berkembang dengan professional, bertanggung jawab dan disiplin agar dapat setara dengan perusahaan pertambangan berkelas international.

4.1.1.5. Eksplorasi

PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera juga berkomitmen untuk melakukan kegiatan eksplorasi dengan menerapkan sistem penambangan yang ramah lingkungan dan mengutamakan faktor keselamatan kerja serta berpegang teguh terhadap prinsip konservasi. Kegiatan eksplorasi dilakukan dengan sistem tambang terbuka dimulai dari pengamanan *top soil* yang kaya akan rumus di kupas dengan ketebalan sekitar 5cm-25cm, kemudian pengupasan tanah penutup (*overburden*) dengan menggunakan *dozer* selanjutnya pengambilan nikel ore dengan metode *backfieling* serta dilanjutkan dengan kegiatan reklamasi dan revegetasi.

Proses penambangan nikel ore tersebut diharapkan akan meminimalkan dampak-dampak negative terhadap lingkungan sekitarnya. PT Dwimitra Multiguna Sejahtera juga akan merancang metode-metode pengelolaan lahan yang akan memberikan dampak seminimal mungkin dan kemudian memastikan metode tersebut di terapkan dengan benar dan lahan dapat dimanfaatkan kembali.

4.1.2. Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi

responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, usia, dan status perkawinan.

4.1.2.1 Responden Menurut Jenis Kelamin

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Perempuan	9	16,4
Laki-Laki	46	83,6
Total	55	100

Sumber: Data primer, 2013

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diperoleh data bahwa dari 55 responden, sebagian besar responden adalah laki-laki yakni sebanyak 46 orang (83,6%) dan perempuan berjumlah 9 orang (16,4%).

4.1.2.2 Responden Menurut Usia

Hasil distribusi frekuensi responden menurut umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
21 – 35	47	85,5
36 – 50	5	9,0
> 50	3	5,5
Jumlah	55	100

Sumber: data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diperoleh data bahwa dari 55 responden, sebagian besar responden berada dalam rentang usia 21 - 35 tahun yakni sebanyak 47 orang (85,5%), sedangkan yang berada dalam rentang usia 36 – 50 tahun sebanyak 5 orang (9%), dan responden berada dalam rentang usia > 50 tahun sebanyak 3 orang (5,5%).

4.1.2.3 Responden Menurut Status Perkawinan

Hasil distribusi frekuensi responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	%
Belum kawin	40	72,7
Kawin	15	27,3
Total	55	100

Sumber: Data primer, 2013

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diperoleh data bahwa dari 55 responden, sebagian besar responden belum kawin yakni sebanyak 40 orang (72,7%) dan yang telah kawin sebanyak 15 orang (27,3%).

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap hasil angket (kuesioner) yang disebarikan. Hasil angket tersebut meliputi variabel gaya kepemimpinan (X1) kepercayaan (X2), dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

4.1.3.1 Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang gaya kepemimpinan, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Butir	Skor									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X _{1.1}	0	0	0	0	8	14,5	38	69,1	9	16,4
X _{1.2}	0	0	0	0	6	10,9	33	60	16	29,1
X _{1.3}	0	0	0	0	6	10,9	41	74,5	8	14,5

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan gaya kepemimpinan (X1) sebagai berikut:

1. Dari 55 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "*Pemimpin senang menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahan*", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 8 responden (14,5%) menyatakan ragu-ragu, 38 responden (69,1%) menyatakan setuju dan

9 responden (16,4%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan pemimpin senang menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahan.

2. Dari 55 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "*Pemimpin memberi kebebasan kepada bawahan untuk melakukan perbaikan apabila bawahan melakukan kesalahan*", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 6 responden (10,9%) menyatakan ragu-ragu, 33 responden (60%) menyatakan setuju dan 16 responden (29,1%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan pemimpin memberi kebebasan kepada bawahan untuk melakukan perbaikan apabila bawahan melakukan kesalahan.
3. Dari 55 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "*Pemimpin memberi kebebasan kepada karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya yang dipilihnya*", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 6 responden (10,9%) menyatakan ragu-ragu, 41 responden (74,5%) menyatakan setuju dan 8 responden (14,5%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan pemimpin memberi kebebasan kepada karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya yang dipilihnya.

4.1.3.2 Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang budaya organisasi, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X2)

Butir	Skor									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X _{2.1}	0	0	0	0	7	12,7	38	69,1	10	18,2
X _{2.2}	0	0	0	0	7	12,7	34	61,8	14	25,5
X _{2.3}	0	0	0	0	7	12,7	36	65,5	12	21,8
X _{2.4}	0	0	0	0	8	14,5	42	76,5	5	9,1

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan budaya organisasi (X2) sebagai berikut:

1. Dari 55 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "*Para karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja*", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 7 responden (12,7%) menyatakan ragu-ragu, 38 responden (69,1%) menyatakan setuju dan 10 responden (18,2%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan para karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja.

2. Dari 55 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "*Perusahaan memberi penghargaan kepada karyawan terkait prestasi kerja*", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 7 responden (12,7%) menyatakan ragu-ragu, 34 responden (61,8%) menyatakan setuju dan 14 responden (25,5%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan perusahaan memberi penghargaan kepada karyawan terkait prestasi kerja.
3. Dari 55 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "*Pihak manajemen selalu memberi perhatian terhadap karyawan*", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 7 responden (12,7%) menyatakan ragu-ragu, 36 responden (65,5%) menyatakan setuju dan 12 responden (21,8%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan pihak manajemen selalu memberi perhatian terhadap karyawan.
4. Dari 55 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "*Karyawan baru hanya perlu beberapa hari untuk menyesuaikan diri*", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 8 responden (14,5%) menyatakan ragu-ragu, 42 responden (76,5%) menyatakan setuju dan 5 responden (9,1%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan karyawan baru hanya perlu beberapa hari untuk menyesuaikan diri.

4.1.3.3 Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang kinerja karyawan, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir	Kategori/Skor									
	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Y _{.1}	0	0	0	0	6	10,9	38	69,1	11	20
Y _{.2}	0	0	0	0	8	14,5	38	69,1	9	16,4
Y _{.3}	0	0	0	0	9	16,4	35	63,6	11	20
Y _{.4}	0	0	0	0	3	5,5	38	69,1	14	25,5

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

1. Dari 55 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "*Kualitas kerja karyawan perusahaan ini lebih baik dari karyawan perusahaan lain*", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 6 responden (10,9%) menyatakan ragu-ragu, 38 responden (69,1%) menyatakan setuju dan 11 responden (20%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan kualitas kerja karyawan perusahaan ini lebih baik dari karyawan perusahaan lain.

2. Dari 55 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "*Kuantitas kerja karyawan perusahaan ini lebih baik dari karyawan perusahaan lain*", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 8 responden (14,5%) menyatakan ragu-ragu, 38 responden (69,1%) menyatakan setuju dan 9 responden (16,4%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan kuantitas kerja karyawan perusahaan ini lebih baik dari karyawan perusahaan lain.
3. Dari 55 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "*Ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bagus*", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 9 responden (16,4%) menyatakan ragu-ragu, 35 responden (63,6%) menyatakan setuju dan 11 responden (20%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bagus.
4. Dari 55 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan "*Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan bekerja sama sebagai sebuah tim*", tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 3 responden (5,5%) menyatakan ragu-ragu, 38 responden (69,1%) menyatakan setuju dan 14 responden (25,5%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang

pernyataan dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan bekerja sama sebagai sebuah tim.

4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.4.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS 21 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dan $n = 55$, diperoleh hasil untuk R-tabel sebesar 0,266. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Pengujian	Keterangan
X1 (Gaya kepemimpinan)	X1.1	0,486	0,266	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X1.2	0,538			Valid
	X1.3	0,420			Valid
X2 (Budaya organisasi)	X2.1	0,539	0,266	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X2.2	0,770			Valid
	X2.3	0,514			Valid
	X2.4	0,552			Valid
Y (Kinerja karyawan)	Y.1	0,702	0,266	$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$	Valid
	Y.2	0,723			Valid
	Y.3	0,613			Valid
	Y.4	0,665			Valid

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing – masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai R tabel (0,266).

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,6 (Nurgiyantoro, 2000). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X ₁	0,666	Reliabel
X ₂	0,782	Reliabel
Y	0,840	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 artinya instrumen yang digunakan reliabel.

4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara maka digunakan analisis regresi linier berganda, dimana variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2), serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Berikut hasil uji regresi yang dilakukan.

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.254	.339		.749
	X1	.410	.130	.386	3.148
	X2	.532	.130	.504	4.107

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah, 2013

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,254 + 0,410X_1 + 0,532X_2$$

Dari persamaan yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

a (konstanta) = 0,254 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dalam keadaan konstan, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,254 satuan.

$b_1 = 0,410$, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,410 satuan.

$b_2 = 0,532$, artinya apabila variabel budaya organisasi (X_2) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,532 satuan.

4.1.5.1 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan maka dilakukan uji korelasi. Dari hasil uji korelasi yang dilakukan didapat nilai korelasi (R) sebesar 0,845 yang signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

4.1.5.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Dari tabel di atas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,714 (71,4%). Ini berarti bahwa variasi variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sebesar 71,4%, sedangkan sisanya 28,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti.

4.1.5.3 Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau melihat nilai signifikansinya. Apabila t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< \alpha 0,05$, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansi $> \alpha 0,05$, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) lebih besar dari t tabel, yakni $3,148 > 2,007$ dan nilai signifikansi $0,003 < \alpha 0,05$. Jadi, variabel gaya kepemimpinan

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. T hitung untuk variabel budaya organisasi (X2) lebih besar dari t tabel, yakni $4,107 > 2,007$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Jadi, variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Dari hasil uji t tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara adalah variabel budaya organisasi dengan nilai t hitung terbesar (4,107) dan nilai signifikansi terkecil (0,000).

4.1.5.4 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung $> F$ tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila F hitung $< F$ tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel di atas diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel, yakni $64,967 > 3,175$. Jadi, variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh koefisien sebesar 0,410, t -hitung 3,148 dan nilai signifikansi 0,003 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar 0,410 satuan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Teguh Rhiman Handoko (2012) di Pondok Serrata, Maulvinizar (2011) pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kudus dan Rusdan Arif (2010) pada PT. Bank mega cabang Semarang dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan

lebih hati-hati dalam berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, hal tersebut berdampak pada kinerjanya.

4.2.2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X_2) diperoleh koefisien sebesar 0,532, t-hitung 4,107 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar 0,532 satuan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan budaya organisasi pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Teguh Rhiman Handoko (2012) di Pondok Serrata, Maulvinizar (2011) pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kudus dan Rusdan Arif (2010) pada PT. Bank mega cabang Semarang dimana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan dan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perusahaan. Budaya organisasi menjadi pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang

melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis.

4.2.3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) diperoleh nilai F-hitung 64,967 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Teguh Rhiman Handoko (2012) di Pondok Serrata, Maulvinizar (2011) pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kudus dan Rusdan Arif (2010) pada PT. Bank mega cabang Semarang dimana kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara secara parsial.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara secara parsial.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara secara simultan.

5.2. Saran

Adapun saran diberikan adalah:

1. Karena semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan perusahaan PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada sekarang dan diharapkan

di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih produktif lagi.

2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain kepemimpinan dan budaya organisasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan kerja, komunikasi, komitmen, semangat kerja, karakteristik pekerjaan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sanusi. dan M. Sobry Sutikno. 2009, *kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif*, Jakarta. prospect
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Armstrong, Michael.2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page
- Djarwanto. 1994.*Pokok-pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis PenulisanSkripsi*. Yogyakarta : Liberty.
- George R. Terry ,2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)*. PT. Bumi Aksara: Bandung
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hersey, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta Delaprasata
- Hasibuan, Malayu S.P,2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah,Edisi Revisi*, Bumi Aksara:Jakarta
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan MattesonM.T. 2006. *Perilaku dan ManajemenOrganisasi*. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh.Erlangga, Jakarta
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: rajawali 1998
- Kotter, JP dan J.L. Heskett, 1997, *Corporate Culture and Performance*, Jakarta : PT. Prenhal Lindo
- Kreitner,Robert dan Kinicki, Angelo. 2003, *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama.buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- _____ (2008). *Organizational behaviour 8th edition*. McGrow Hill InternationalEdition.
- Martoyo, S. 2000,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE : Yogjakarta.
- Moejiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jogakarta: UII Press
- Nawawi, Hadari, (2006), *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Mada Unisity Press, Yogyakarta.

- _____. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Keorganisasian* Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia
- _____. (2002). *Manajemen*. Prentice-Hall, Inc. New Jersey.
- _____. (2007) *Organizational Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- _____. (2007). *Organizational behavior*. 11th edition. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Index. Jakarta
- Schein , E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. Penerbit: San Fransisco: JosseyBass.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn. 1997. *Organizational Behavior*. Edisi ke-6. New York : John Wiley & Sons, Inc
- Sugiyono. 2004. "*Metode Penelitian Bisnis*". Alfabeta, CV : Bandung..
- _____, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sujak, Abi. 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta. BPFE
- Tika, MP. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Tjiptono, Fandy, (2001) *Kepemimpinan*, Penerbit Bayu Media, Malang,
- Taylor, Frederick Winslow. 1916. *The Principles of Management*, California.
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Widodo, Joko. (2005). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jawa Timur:Anggota IKAPI Malang
- Widyatmini dan luqman Hakim (2008). *Hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja*. Jurnal ekonomi bisnis
- Yukl, Gary. 1994. *Leadership in Organizations*, Third Edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1**BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Hendriawan
Tempat, Tanggal Lahir : Belalo, 5 juni 1991
Jenis Kelamin : laki-laki
Alamat Rumah : Jl. Abdullah daeng sirua
TelpRumah dan HP : - / 081245770090
Alamat E-Mail : hendy_70@ymail.com

Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal
SDN 1 Belalo
SLTPN 1 Tinobu
SMAN 1 Lasolo
Pendidikan Nonformal

Pengalaman

Organisasi

Sekretaris umum HPMKU (Himpunan Pelajar Mahasiswa Konawe Utara)

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya

Makassar, 13 januari 2014

Hendriawan

Lampiran 2

KUESIONER

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian yang tengah kami lakukan dengan judul skripsi **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera Di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara”**, kami memohon Anda dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang jujur yang Anda berikan sangat berguna bagi penelitian yang sedang dilakukan. Atas perhatian Anda yang telah berkenan mengisi kuesioner ini kami ucapkan terima kasih.

Petunjuk teknis pengisian adalah sebagai berikut :

1. Jawaban responden merupakan pernyataan atau kenyataan yang sebenarnya.
2. Pada pertanyaan berupa “pernyataan pilihan” berikan tanda (**X**) pada jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan Jawaban:

Sangat Setuju	--	(SS)
Setuju	--	(S)
Ragu-ragu	--	(R)
Tidak Setuju	--	(TS)
Sangat Tidak Setuju	--	(STS)

Profil Responden

Catatan : Informasi di bawah ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian saja.

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Status Perkawinan :

Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pemimpin senang menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahan.					
2	Pemimpin memberi kebebasan kepada bawahan untuk melakukan perbaikan apabila bawahan melakukan kesalahan.					
3	Pemimpin memberi kebebasan kepada karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya yang dipilihnya.					

Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Para karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja.					
2	Perusahaan memberi penghargaan kepada karyawan terkait prestasi kerja.					
3	Pihak manajemen selalu memberi perhatian terhadap karyawan.					
4	Karyawan baru hanya perlu beberapa hari untuk menyesuaikan diri.					

Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Kualitas kerja karyawan perusahaan ini lebih baik dari karyawan perusahaan lain.					

2	Kuantitas kerja karyawan perusahaan ini lebih baik dari karyawan perusahaan lain.					
3	Ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bagus.					
4	Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan bekerja sama sebagai sebuah tim.					

LAMPIRAN 3

TABULASI HASIL DATA KUISIONER

No.	X1			Jml	Rata-rata	X2				Jml	Rata-rata	Y				Jml	Rata-rata
	X1.1	X1.2	X1.3			X2.1	X2.2	X2.3	X2.4			Y.1	Y.2	Y.3	Y.4		
1	4	5	4	13	4.33	4	4	4	4	16	4.00	5	4	4	5	18	4.50
2	4	4	4	12	4.00	3	4	5	4	16	4.00	4	4	4	5	17	4.25
3	5	5	4	14	4.67	5	5	5	5	20	5.00	5	5	5	5	20	5.00
4	4	4	4	12	4.00	5	4	4	4	17	4.25	4	4	4	4	16	4.00
5	4	4	5	13	4.33	4	5	5	4	18	4.50	5	4	5	4	18	4.50
6	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
7	4	4	4	12	4.00	4	3	4	4	15	3.75	4	4	4	4	16	4.00
8	4	5	4	13	4.33	5	5	4	4	18	4.50	4	4	5	4	17	4.25
9	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
10	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	3	3	4	14	3.50
11	3	4	4	11	3.67	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
12	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
13	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
14	4	4	5	13	4.33	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
15	4	5	5	14	4.67	5	5	5	4	19	4.75	4	5	4	5	18	4.50
16	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	5	17	4.25
17	3	4	4	11	3.67	4	4	3	4	15	3.75	4	4	4	4	16	4.00
18	3	4	4	11	3.67	4	4	4	3	15	3.75	4	3	4	4	15	3.75
19	4	5	4	13	4.33	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
20	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	3	4	4	4	15	3.75
21	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
22	3	3	3	9	3.00	4	4	3	3	14	3.50	4	3	3	4	14	3.50
23	3	3	3	9	3.00	3	3	3	4	13	3.25	3	3	3	3	12	3.00
24	4	4	3	11	3.67	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
25	4	5	4	13	4.33	4	3	3	3	13	3.25	4	4	4	4	16	4.00
26	4	4	5	13	4.33	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	5	17	4.25
27	4	5	4	13	4.33	4	5	4	4	17	4.25	4	4	4	4	16	4.00
28	4	3	3	10	3.33	3	3	4	3	13	3.25	3	4	3	4	14	3.50
29	5	5	4	14	4.67	4	5	5	5	19	4.75	5	5	5	5	20	5.00
30	5	5	4	14	4.67	4	4	5	4	17	4.25	5	4	4	5	18	4.50
31	4	4	4	12	4.00	4	3	3	4	14	3.50	3	4	3	4	14	3.50
32	4	5	5	14	4.67	4	5	4	5	18	4.50	4	4	4	4	16	4.00
33	5	5	4	14	4.67	4	4	5	4	17	4.25	4	5	5	4	18	4.50
34	4	4	3	11	3.67	3	4	3	4	14	3.50	4	4	3	4	15	3.75
35	4	4	4	12	4.00	4	4	4	3	15	3.75	3	4	4	4	15	3.75
36	3	4	3	10	3.33	4	4	4	3	15	3.75	4	3	4	4	15	3.75
37	5	4	4	13	4.33	5	5	4	4	18	4.50	5	5	4	5	19	4.75
38	5	5	5	15	5.00	5	5	5	5	20	5.00	5	5	5	5	20	5.00
39	5	5	4	14	4.67	5	5	5	4	19	4.75	5	5	4	5	19	4.75
40	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	3	3	4	14	3.50
41	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
42	3	3	4	10	3.33	3	3	4	3	13	3.25	3	3	3	3	12	3.00
43	3	4	4	11	3.67	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
44	4	3	4	11	3.67	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
45	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00

46	4	5	5	14	4.67	5	5	4	4	18	4.50	5	5	5	5	20	5.00
47	4	3	4	11	3.67	4	4	3	3	14	3.50	4	4	4	4	16	4.00
48	4	5	4	13	4.33	4	4	4	4	16	4.00	4	4	3	4	15	3.75
49	4	4	4	12	4.00	3	4	5	4	16	4.00	4	4	4	5	17	4.25
50	5	4	5	14	4.67	5	5	5	5	20	5.00	5	5	5	5	20	5.00
51	4	4	4	12	4.00	3	3	4	4	14	3.50	4	4	5	4	17	4.25
52	5	4	4	13	4.33	4	5	5	4	18	4.50	5	4	5	4	18	4.50
53	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	3	4	3	14	3.50
54	4	4	4	12	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	4	16	4.00
55	4	5	4	13	4.33	5	5	4	4	18	4.50	4	4	5	4	17	4.25

Lampiran 4

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	3.00	2	3.6	3.6	3.6
	3.33	3	5.5	5.5	9.1
	3.67	8	14.5	14.5	23.6
	4.00	20	36.4	36.4	60.0
	4.33	12	21.8	21.8	81.8
	4.67	9	16.4	16.4	98.2
	5.00	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	3.25	4	7.3	7.3	7.3
	3.50	5	9.1	9.1	16.4
	3.75	5	9.1	9.1	25.5
	4.00	24	43.6	43.6	69.1
	4.25	4	7.3	7.3	76.4
	4.50	7	12.7	12.7	89.1
	4.75	3	5.5	5.5	94.5
	5.00	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.6	3.6	3.6
	3.50	6	10.9	10.9	14.5
	3.75	6	10.9	10.9	25.5
	4.00	21	38.2	38.2	63.6
	4.25	7	12.7	12.7	76.4
	4.50	6	10.9	10.9	87.3
	4.75	2	3.6	3.6	90.9
	5.00	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.5	14.5	14.5
	4	38	69.1	69.1	83.6
	5	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.9	10.9	10.9
	4	33	60.0	60.0	70.9
	5	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.9	10.9	10.9
	4	41	74.5	74.5	85.5
	5	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.7	12.7	12.7
	4	38	69.1	69.1	81.8
	5	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.7	12.7	12.7
	4	34	61.8	61.8	74.5
	5	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.7	12.7	12.7
	4	36	65.5	65.5	78.2
	5	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.5	14.5	14.5
	4	42	76.4	76.4	90.9
	5	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.9	10.9	10.9
	4	38	69.1	69.1	80.0
	5	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.5	14.5	14.5
	4	38	69.1	69.1	83.6
	5	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	16.4	16.4	16.4
	4	35	63.6	63.6	80.0
	5	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.5	5.5	5.5
	4	38	69.1	69.1	74.5
	5	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Reliability**Warnings**

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.02	.561	55
X1.2	4.18	.611	55
X1.3	4.04	.508	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8.22	.877	.486	.560
X1.2	8.05	.756	.538	.486
X1.3	8.20	1.015	.420	.644

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.24	1.702	1.305	3

Reliability**Warnings**

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	55	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.05	.558	55
X2.2	4.13	.610	55
X2.3	4.09	.586	55
X2.4	3.95	.488	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12.16	1.917	.539	.754
X2.2	12.09	1.529	.770	.624
X2.3	12.13	1.891	.514	.769
X2.4	12.27	2.054	.552	.750

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.22	3.063	1.750	4

Reliability**Warnings**

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.09	.554	55
Y.2	4.02	.561	55
Y.3	4.04	.607	55
Y.4	4.20	.524	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	12.25	2.008	.702	.785
Y.2	12.33	1.965	.723	.775
Y.3	12.31	1.995	.613	.827
Y.4	12.15	2.127	.665	.802

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.35	3.415	1.848	4

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	4.0864	.46203	55
X1	4.0789	.43509	55
X2	4.0545	.43751	55

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.788	.812
	X1	.788	1.000	.797
	X2	.812	.797	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	55	55	55
	X1	55	55	55
	X2	55	55	55

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 ^a	.714	.703	.25171	1.826

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.233	2	4.116	64.967	.000 ^a
	Residual	3.295	52	.063		
	Total	11.527	54			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.254	.339		.749	.457		
	X1	.410	.130	.386	3.148	.003	.365	2.742
	X2	.532	.130	.504	4.107	.000	.365	2.742

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.991	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	21.104	1.00	.09	.11
	3	.002	36.322	.00	.91	.89

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.2152	4.9678	4.0864	.39046	55
Std. Predicted Value	-2.231	2.257	.000	1.000	55
Standard Error of Predicted Value	.035	.136	.055	.020	55
Adjusted Predicted Value	3.2482	4.9637	4.0831	.39102	55
Residual	-.56613	.49127	.00000	.24701	55
Std. Residual	-2.249	1.952	.000	.981	55
Stud. Residual	-2.311	2.038	.006	1.008	55
Deleted Residual	-.59754	.53563	.00330	.26111	55
Stud. Deleted Residual	-2.416	2.104	.002	1.027	55
Mahal. Distance	.034	14.826	1.964	2.475	55
Cook's Distance	.000	.176	.020	.032	55
Centered Leverage Value	.001	.275	.036	.046	55

a. Dependent Variable: Y